

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Kebutuhan akan sumber daya manusia (selanjutnya disebut SDM) termasuk hal penting yang berharga untuk dipenuhi oleh suatu perusahaan atau organisasi, sebab manusia adalah sumber daya satu-satunya yang mampu menjalankan sumber daya yang lain. Sehingga SDM dijadikan faktor utama yang wajib organisasi pertahankan selaras pada tuntutan dan tujuan utama perusahaan. Sehingga terdapatnya sebuah upaya dalam mempertahankan SDM menjadi tahapan yang paling utama untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan adanya tujuan utama yang harus dicapai suatu perusahaan, mengharuskan masing-masing SDM memiliki prestasi kerja yang tinggi serta bisa bermanfaat bagi perusahaan. Ada tiga hal yang bisa berpengaruh ke prestasi kerja karyawan yakni terdapatnya pelatihan kerja secara periodik, meminimalisir konflik dan kondisi lingkungan kerja yang baik. Pelatihan yang diadakan secara periodik setiap bulan akan berguna untuk mengasah dan mengembangkan softskill maupun hardskill dari masing-masing karyawan, sehingga untuk mencapai prestasi kerja pelatihan merupakan program yang harus didukung dan difasilitasi oleh perusahaan.

Selain itu terkait dengan strategi dalam meminimalisir konflik, perusahaan harus bisa mengetahui penyebab terjadinya konflik, untuk melakukan tindakan pencegahan maupun pembuatan solusi. Perbedaan pendapat sering kali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang akhirnya menjadi konflik. Konflik sendiri terjadi dikarenakan perbedaan ataupun ketidakcocokan terkait tujuan, nilai, maupun sejenisnya. Konflik pada suatu organisasi bisa dipicu oleh beberapa penyebab seperti komunikasi kurang

baik, tidak jelasnya pekerjaan ataupun struktur beserta beragam permasalahan yang berhubungan pada kepribadian setiap kelompok maupun individu berbeda. Secara umum keberadaan sebuah konflik pada organisasi akan berimbas pada lingkungan kerja khususnya membuat kinerja dari karyawan menurun sehingga prestasi kerja akan sulit dicapai.

Adapun diluar konflik, terdapat pula lingkungan kerja yang memegang peranan penting juga dalam menaikkan prestasi kerja dari karyawan. Lingkungan termasuk elemen paling penting untuk mendukung karyawan sehingga bisa menuntaskan tugasnya. Lingkungan kerja yakni seluruh hal yang terdapat pada sekitar karyawan, dimana bisa memberikan pengaruh pada karyawan ketika melaksanakan tugasnya. Apabila karyawan memperoleh lingkungan kerja yang tidak baik, maka ia akan cenderung cepat jenuh ataupun bosan ketika bekerja. Selain lingkungan yang menjadi tempat karyawan bekerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor pemicu peningkatan prestasi karyawan. Saat lingkungan kerja nyaman, maka karyawan akan cenderung mempunyai ide, produktivitas, dan kinerja yang semakin membaik. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak nyaman atau tidak mendukung kinerja serta produktivitasnya, maka akan berdampak pada penurunan kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, sehingga prestasi kerja yang diharapkan sulit untuk tercapai. Oleh sebab itu, suatu organisasi berkewajiban menjaga lingkungan kerja agar tetap yang baik, nyaman, bersih serta menjamin tersedianya fasilitas serta perlengkapan kerja, dimana terdapatnya suasana kerja yang baik bisa meningkatkan kinerja dari karyawan sehingga lebih efisien serta efektif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Prestasi kerja merupakan salah satu bagian penting dalam mempertahankan persaingan dunia bisnis dan membantu dalam tercapainya

tujuan perusahaan. Prestasi kerja karyawan dapat dicapai dengan kemampuan karyawan sendiri ataupun melalui lingkungan. Prestasi kerja karyawan bisa dicapai bila seorang karyawan telah mengerti bagaimanakah karyawan tersebut harus melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan kinerjanya seiring waktu berjalan.

Prestasi kerja yakni sebuah perolehan dari karyawan dalam sebuah pekerjaan dalam periode tertentu bila dibanding pada suatu target, standar, kriteria, ataupun sasaran yang sebelumnya sudah ditentukan serta disetujui bersama. Hasibuan (2016:94) menjelaskan, prestasi kerja yakni hasil dari sebuah pekerjaan yang individu raih ketika menjalankan tugas yang ia tanggung, dimana dilandaskan pada pengalaman, kecakapan, waktu, serta kesungguhan.

Berdasarkan wawancara dengan bagian SDM di PT. Isa Line Surabaya masih banyak karyawan yang belum bersungguh-sungguh dalam bekerja, kurang mengembangkan kemampuan untuk mencapai kekuasaan, menurunnya keinginan karyawan untuk bekerja secara optimal. Penerapan sistem pelatihan pada sebuah perusahaan perlu diperhatikan dengan baik, sebab bila karyawan tidak kompeten dalam bekerja maka bisa berimbas negatif pada perusahaan. Sedangkan jika berkinerja tinggi maka tujuan perusahaan bisa tercapai, dimana kemudian akan berimbas positif untuk perusahaan.

Disamping itu pengaruh adanya konflik dan lingkungan kerja yang berhubungan kuat mampu memicu tingkat prestasi kerja karyawan sehingga akan membentuk kinerja dari karyawan yang, pembenahan lingkungan kerja serta pencegahan konflik juga memberikan dampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan, dimana kondisi ini akan berimbas negatif ke perusahaan secara produktivitas kerja dan menyebabkan kinerja yang kurang optimal pada karyawan.

Tingginya tingkat konflik di PT. Isa Line Surabaya membuat prestasi kerja masih sulit dicapai, pencegahan akan terjadinya konflik perlu diperhatikan, seperti mempererat komunikasi antara pimpinan dan karyawan maupun dengan sesama karyawan. Begitu juga kondisi lingkungan kerja masih kurang terorganisir, seperti kurangnya sistem penataan barang disekitar ruang kerja membuat ruangan terlihat sempit dan tidak rapi, sehingga membuat ruang gerak karyawan terbatas.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti berminat menyelenggarakan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul “Pengaruh Pelatihan kerja, konflik, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Isa Line Surabaya.”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasar pada uraian latar belakang diatas, bisa ditentukan sejumlah rumusan masalah berupa:

1. Apakah Pelatihan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Isa Line Surabaya ?
2. Apakah Konflik berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Isa Line Surabaya?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Isa Line Surabaya
4. Apakah Pelatihan kerja, Konflik dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Isa Line Surabaya ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasar pada latar rumusan masalah diatas, bisa ditentukan tujuan

daripenyelenggaraan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Pengaruh Pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Isa Line Surabaya.
2. Pengaruh Konflik terhadap prestasi kerja karyawan di PT.Isa Line Surabaya.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT.Isa Line Surabaya.
4. Pengaruh Pelatihan kerja, Konflik dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan di PT.Isa Line Surabaya.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Peneliti mengharapkan hasil dari pelaksanaan penelitian ini mampu bermanfaat untuk:

1. Aspek akademis  
Meningkatkan pengetahuan serta wawasan terutama yang berhubungan pada pelatihan kerja, konflik lingkungan kerja, serta prestasi kerja.
2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan.  
Mampu menjadi referensi dan perkembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan pada pelatihan kerja, konflik, lingkungan kerja dan prestasi kerja.
3. Aspek praktis  
Bagi perusahaan: Mampu memberikan suatu yang relevan di lapangan.  
Bagi peneliti: Mampu memperluas pengalaman serta pengetahuan terbaru tentang pelatihan kerja, konflik, lingkungan kerja, serta prestasi kerja.